

Anta utmaningar

Hur får du din personal att självmant vilja vidareutveckla sig och anta utmaningar? Kommer det sig naturligt eller är det du som ledare som triggar din personal till vidareutveckling? Hur påverkas du eller dina medarbetare när Ni utsätts för utmaningar? I bland händer det att jag stöter på situationer då en utmaning kan kännas övermäktig. Det kan yttra sig i stress över situationen vilket kan leda till att det låser sig.

En del upplever utmaningar som en sporre och antar dessa med liv och lust. Resultatet blir då oftast lyckat och utmaningen utförs med bravur.

Vad händer med de personer som allt bara låser sig för? Vad är det som påverkar oss olika?

Framför allt, vad kan du göra för att inte påverkas av den inre stressen?

Ibland hör jag ord som att pulsen rusar upp i 110%, kan inte tänka klart, tappar fokus på färdvägen, får huvudvärk och spänningar i kroppen.

Detta är inga positiva symptom och stimulerar definitivt inte personen som skall utföra utmaningen i rätt riktning. För att komma till klarhet i vad som frambringar dessa reaktioner måste du som samtalspartner själv kartlägga orsakerna till personens reaktioner.

Ta reda på följande:

1. Är det utmaningen i sig som orsakar symptom?

Om det är det, funderar över om det är rätt utmaning personen har fått. Klarar personen av utmaningen? Vad händer om man minimerar den en aning? Känns det bättre då?

2. Vad är personens första tanke då de får den nya utmaningen?

Bli de upprymda? Nyfikna? Stimuleras man? Rädd? Känner personen sig tidspressad?

Är personens första tanke positiv, skapar det en god grund för att lyckas anta utmaningen. Är det däremot en negativ tanke som dyker upp bör du vara observant på de känslor som uppstår hos personen. Orsaken till reaktioner bottnar oftast i känslan och då är det känslan du måste fokusera på.

Till exempel: Om det är rädsla som dyker upp bör du fundera över vad det är som skrämmer. Saknar de kunskap som krävs för att genomföra det hela? Vad kan de göra för att rädslan skall bli mindre? Hur kan du bidra.

Rädsla kan också uppstå om de känner tvivel på att inte klara av att utföra arbetet. Vi alla vill ju prestera det yttersta och göra ett bra jobb. Är fallet så, kanske rädslan bottnar i själva prestationen. Frågor du bör analysera är: Ställer du för höga krav? Vad förväntas det av personen? Vad kan du göra för att bringa klarhet i vad det är man ska utföra?

Vet personen om vad som förväntas av dem, är det lättare att analysera själva utmaningen och på så sätt anta den.

När det gäller känslan av tidsnöd, bör du fundera på om de har viljan att åta sig utmaningen just nu eller om det ligger fel i tiden.

Känner du att de vill anta utmaningen, men tiden räcker inte till, då handlar det mer om att prioritera rätt.

Bra att tänka på i dessa situationer är:

Vad gör personen idag som de kan plocka bort?

Vem kan hjälpa dem i sin nuvarande situation för att de skall frigöra mer tid?

I sina nuvarande uppgifter, hur många av dem ligger på deras bord att genomföra?

Vilka är viktigast? Fokusera på att göra arbetet så effektivt som möjligt. Lycka till!

Har du fler funderingar i detta ämne kontakta

Tina P Jönsson/ ICF ACC Certifierad coach

E-post: info@moment-of-life.se

www.moment-of-life.se